

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan atau organisasi apabila ingin maju dan berkembang maka dituntut untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, pegawai yang berkualitas itu sendiri ialah pegawai yang mampu bekerja dan hasil dari kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaannya. Untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas maka perlu adanya penerapan kinerja. Colquitt, lePine, dan Wesson (dalam Wibowo 2018:2), kinerja karyawan merupakan hasil yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative pada penyelesaian tujuan organisasi.

Gibson (dalam Kasmir 2019:182) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang tersebut dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebarkannya. Dalam Praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang mendukung

kinerja organisasi. Menurut Siagian (2018:109), kinerja Pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Sedarmayanti (2018:192) menyatakan bahwa kinerja Pegawai adalah pencapaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta dengan integritas dan etika yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Jika seorang Karyawan memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengetahuan

Adalah ilmu pemahaman tentang kerja, orang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya dengan baik akan memberikan hasil kerja yang baik.

3) Rancangan Kerja

Merupakan agenda pekerjaan yang akan akan mempermudah karyawan dalam mencapai tujuannya. Perencanaan kerja berfungsi yaitu untuk membantu berbagai proses pengambilan suatu keputusan yang paling baik dan paling sesuai dengan tujuan utama perusahaan.

4) Kepribadian

Adalah sifat atau karakter yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian, sifat atau karakter yang berbeda-beda. Orang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan mengerjakan segala sesuatu dengan sungguh- sungguh dan penuh tanggung jawab, dan hasil pekerjaannya juga akan baik. Begitu pula sebaliknya jika seseorang memiliki kepribadian atau karakter buruk akan hasil kurang baik Ketika menyelesaikan pekerjaannya.

5) Motivasi Kerja

Adalah dorongan untuk seseorang agar melakukan pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan memberikan dampak yang baik pada hasil kerjanya.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contohnya, sikap pemimpin yang mengayomi dan mendidik dan memberikan instruksi yang baik pasti akan membuat karyawan senang untuk mengikuti perintah dari atasannya, tentu saja itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika sikap seorang pemimpin tidak mengayomi, mendidik dan instruksi dengan baik dapat menurunkan kinerja karyawannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, bagaimana memotivasi teamwork, menangani dan mempercayakan tanggung jawab, mendengarkan umpan balik, dan memiliki fleksibilitas untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja yang selalu berubah.

8) Budaya Organisasi

Adalah kebiasaan atau norma-norma yang berlaku serta dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan

atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku, diterima secara umum dan harus dihormati oleh semua karyawan. Karyawan yang menolak atau mengikuti kebiasaan budaya organisasi pada setiap perusahaan akan memberikan berpengaruh yang berbeda pada hasil kinerjanya.

9) Kepuasan Kerja

Adalah rasa senang maupun gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melaksanakan suatu pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahagia, senang atau merasa mencintai pekerjaannya maka hasil kerja karyawan tersebut juga akan berhasil. Sebaliknya, jika seseorang karyawan tidak bahagia atau tidak merasa senang pada pekerjaannya, maka hal itu akan mempengaruhi hasil kerja.

10) Lingkungan Kerja

Adalah keadaan atau kondisi lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman dan memberikan keamanan akan membuat pekerjaan menjadi nyaman dan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Tetapi sebaliknya jika lingkungan kerja tersebut tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka itu bisa mempengaruhi ketenangan para pekerja dan bisa membuat pekerja merasa terganggu, sehingga itu dapat mempengaruhi tingkat hasil kerja.

11) Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan melaksanakan kebijakan atau peraturan perusahaan.

12) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja harus tepat waktu.

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2018:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja Pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja Pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja Pegawai dapat diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan dan bimbingan dari pengawas.

Menurut Wibowo (2022:86) indikator kinerja meliputi antara lain:

- 1) Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

- 4) Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang pencapaian tujuan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu (Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno, 2017: 203). Menurut Busro (2018:26) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan dan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2022: 271). Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan

suatu pekerjaan atau tugas yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan.

b. Indikator kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi (Wibowo, 2018: 273) yaitu:

- 1) Karakter pribadi (traits). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (self concept). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan (knowledge). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Keterampilan (skill). Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motivasi kerja (motives). Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Menurut Gordon (Sutrisno, 2017:204), beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi, sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Dalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

5) Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Maslow (Muflihini, 2023:8) motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi. Hasibuan (2018: 65) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wibowo (2022: 322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (Maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sutrisno (2017: 109) mengungkapkan motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering juga diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong

untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai macam sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan motivasi yaitu penggerak dari dalam diri sendiri dan penggerak dari luar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

b. **Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut Sedarmayanti (2018:233) yaitu antara lain sebagai berikut:

1) Gaji (salary)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan dukungan lainnya.

3) Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4) Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

5) Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

6) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performa yang tinggi.

7) Peluang untuk maju.

Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

8) Pengakuan atau penghargaan (recognition).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

9) Keberhasilan (achievement).

Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

10) Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari kata inggris yaitu disciple yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya Menurut Hasibuan (2020: 193) disiplin kerja adalah. Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2017:129) bahwa

disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Sutrisno (2020:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah Kesiapan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019:825).

Berdasarkan definisi menurut para ahli penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku.

b. Indikator disiplin kerja

Menurut Afandi (2019:21) indikator disiplin meliputi antara lain:

- 1) Dimensi tanggung jawab kerja, indikatornya yaitu:
 - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan yaitu mengikuti atau menaati semua peraturan yang ada dan berlaku di dalam perusahaan.
 - b) Target pekerjaan yaitu pegawai harus memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- c) Membuat laporan kerja harian yaitu pegawai melaporkan atas pekerjaan yang telah dikerjakan
- 2) Dimensi ketaatan waktu, indikatornya yaitu:
- a) Masuk kerja tepat waktu yaitu seseorang pegawai datang sebelum jam kerja dimulai.
 - b) Tidak pernah mangkir/tidak bekerja yaitu tidak melakukan bolos saat jam kerja berlangsung.
 - c) Penggunaan waktu yang secara efektif yaitu melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal waktu yang ada.

Agustini (2019:104) adapun indikator dalam pengukuran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat kehadiran tepat waktu.
- 2) Peraturan kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik
- 4) Kesadaran kerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaan dengan baik bukan karena paksaan
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja.

B. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2019: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Penelitian dilakukan oleh Alamsyah, dkk (2023), Djamil, dkk (2023) dan Daming, dkk (2023) mendapatkan hasil bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang terdapat masalah dalam hubungannya dengan kompetensi terutama pada indikator pengetahuan, keterampilan pegawai, sikap kerja. Motivasi kerja terutama pada indikator pekerjaan itu sendiri, pengakuan atau penghargaan dan peluang untuk maju. Selain itu adanya masalah pada variabel disiplin kerja terutama pada indikator mematuhi semua peraturan, masuk kerja tepat waktu dan tanggung jawab. Adanya masalah tersebut berdampak pada kinerja pegawai terutama pada indikator tujuan, standar kerja dan kemandirian.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Menurut Kasmir (2019: 189) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, salah satu diantaranya adalah kompetensi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016: 271).

Penelitian dilakukan oleh Nurjanah & Solehudin (2023), Nurjana, dkk (2022), Alamsyah, dkk (2023), Djamil, dkk (2023), Iryani, dkk (2023) dan Daming, dkk (2023) mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, dkk (2023), Islamiati, dkk (2023) mendapatkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang terdapat masalah dalam hubungannya dengan kompetensi terutama pada indikator pengetahuan, keterampilan pegawai, sikap kerja. Adanya masalah tersebut berdampak pada kinerja pegawai terutama pada indikator tujuan, standar kerja dan kemandirian.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Menurut Kasmir (2019: 189) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, salah satu diantaranya adalah motivasi. Sutrisno (2016: 109) mengungkapkan motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering juga diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Penelitian dilakukan oleh Nurjanah & Solehudin (2023), Afgany & Parela (202), Alamsyah, dkk (2023), Djamil, dkk (2023) mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Daming, dkk (2023) mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang terdapat masalah dalam hubungannya dengan motivasi kerja terutama pada indikator pekerjaan itu sendiri, pengakuan atau penghargaan dan peluang untuk maju. Adanya masalah tersebut berdampak pada kinerja pegawai terutama pada indikator tujuan, standar kerja dan kemandirian.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

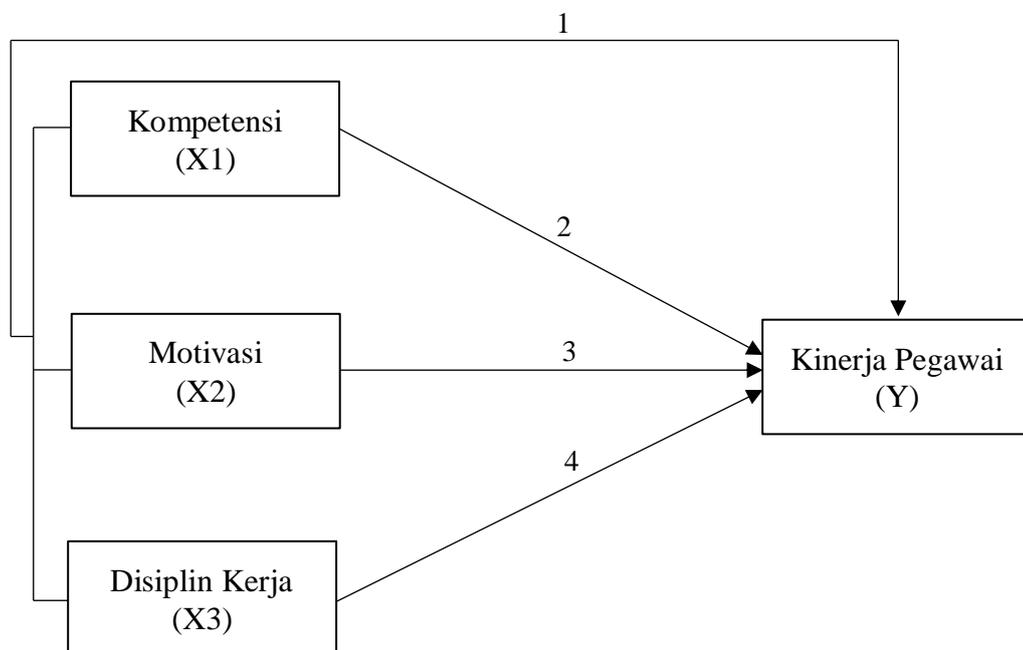
Menurut Kasmir (2019: 189) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, salah satu diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2015:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah Kesiediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku.

Penelitian dilakukan oleh Nurjanah & Solehudin (2023), Afgany & Parela (202), Nur, dkk (2024), Nurjana, dkk (2022), Alamsyah, dkk (2023), Anwar, dkk (2024), Djamil, dkk (2023) dan Daming, dkk (2023) mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah,

dkk (2023) mendapatkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang terdapat masalah dalam hubungannya dengan disiplin kerja terutama pada indikator mematuhi semua peraturan, masuk kerja tepat waktu dan tanggung jawab. Adanya masalah tersebut berdampak pada kinerja pegawai terutama pada indikator tujuan, standar kerja dan kemandirian.

Selanjutnya keterkaitan antar variabel pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis

1. Ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
3. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.